

## PARECER N.º 490/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1594 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.09.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Regime de Horário de Trabalho Flexível apresentado pela Trabalhadora ...*

*Exmos. Srs.*

*Conforme com o indicado no apartado 5 do artigo número 57.º do Código de Trabalho, anexo envio processo referido ao assunto.*

*Os documentos remetidos são: a solicitude apresentada pela trabalhadora ..., e a resposta comunicada por este empregador.”*

1.1.1. Em 25.08.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, através de documento manuscrito que se transcreve:

*“Pedido Flexibilidade Horário*

*Eu, ..., (...) funcionária no ..., desde 01.08.2006, venho por este meio solicitar o*

*regime de flexibilidade no horário de trabalho, nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Sendo assim peço que mantenha o horário das 8h às 17h, que venho efetuando desde setembro de 2010, de segunda a sexta-feira.*

*Junto envio Atestado de Residência, onde consta a informação sobre a minha condição familiar.”.*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 13.09.2016, consta o seguinte:

*“Assunto: Resposta a pedido de Regime de Horário de Trabalho Flexível apresentado pela trabalhadora ...*

*Cara ...,*

*No dia 26 de agosto foi recebido o seu escrito a solicitar o Regime de Horário de Trabalho Flexível.*

*Tendo em conta a sua proposta de horário, o ... decidiu concordar parcialmente com a sua solicitude: Das 08:00 as 13:00, e das 14:00 as 17:00 (até as 16:00 as semanas que sejam de 2ª Feira a Sábado. Horário dos sábados: 09:15 a 14:15. Atualmente a rotação de Sábados e alterna por estar integrada a equipa de Receção por dos funcionários).*

*O ... pretende recusar o solicitado no que se refere aos dias que a Receção inicia a atividade as 10:00, nomeadamente no mês de agosto e dias sem atividade docente (calendário anualmente publicado junto com a Normativa de Férias), quando um dos dois integrantes da equipa de Receção esteja de férias.*

*O motivo de pretender recusar o solicitado é a incompatibilidade do horário proposto (início as 08:00) com o horário de funcionamento da Receção do ... nos dias antes indicados (início as 10:00). É a impossibilidade de ser substituída após as 17:00 por estar de férias a outra integrante da equipa de Receção.”*

**1.1.3.** Em 23.09.2016, a CITE solicitou a junção ao processo da eventual apreciação da trabalhadora e do mapa de horários de trabalho que abrangesse todos/as os/as trabalhadores/as da equipa onde está afeta a trabalhadora requerente.

- 1.1.4. Em 27.09.2016, a entidade empregadora juntou ao processo o mapa de horários de trabalho da equipa de Receção onde está integrada a trabalhadora requerente e informou que: “A trabalhadora não apresentou apreciação ao nosso escrito de resposta”.
- 1.2. Consta, ainda, do processo, cópia do atestado da União das Freguesias do ...

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “*Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*”

- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*” (Considerando 8.), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e*

*mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na

impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente mãe de filho menor com 4 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, “das 8h às 17h, que venho efetuando desde setembro de 2010, de segunda a sexta-feira”.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, a *“incompatibilidade do horário proposto (início às 08:00) com o horário de funcionamento da Receção do ... nos dias [que a Receção inicia a atividade as 10:00, nomeadamente no mês de agosto e dias sem atividade docente (calendário anualmente publicado junto com a Normativa de Férias), quando um dos dois integrantes da equipa de Receção esteja de férias.] (...). É a impossibilidade de ser*

*substituída após as 17:00 por estar de férias a outra integrante da equipa de Receção.”*

- 2.11.** A entidade empregadora alegou, ainda, “*concordar parcialmente com a sua solicitude: das 08:00 às 13:00, e das 14:00 às 17:00 (até às 16:00 as semanas que sejam de 2ª Feira a Sábado. Horário dos sábados: 09:15 a 14:15. Atualmente a rotação de Sábados e alterna por estar integrada a equipa de Receção por dos funcionários).*”.
- 2.12.** Da redação do pedido da trabalhadora não se retira, inequivocamente, que o horário pedido exclua a prestação de trabalho ao sábado.
- 2.13.** Não obstante, a entidade empregadora em face do pedido formulado e após o decurso do prazo previsto para apreciação da trabalhadora entendeu solicitar parecer prévio a esta Comissão, afigurando-se, neste sentido, que o conteúdo da resposta ao pedido formulado consubstancia uma intenção de recusa.
- 2.14.** Igualmente, e neste sentido será de considerar que o motivo da incompatibilidade do horário solicitado com o funcionamento da receção, onde exerce atividade a trabalhadora requerente, não se cinge apenas ao período de férias (mês de agosto), mas ao horário praticado nas semanas em que a trabalhadora exerce atividade ao sábado e nos dias sem atividade docente, dias em que a receção inicia atividade às 10:00h.
- 2.15.** Face à insuficiente concretização do pedido e à ambiguidade da resposta realizada pela entidade empregadora importa apreciar o presente processo, tendo em consideração os objetivos traçados em matéria de conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.16.** A Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de

outubro, alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.17.** Mais recentemente o compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019<sup>2</sup>, da Comissão Europeia determina que a *“estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 atribui prioridade a cinco grandes domínios, um dos quais a igualdade em termos de independência económica.”*
- 2.18.** Neste contexto, é referido que *“Em termos de acesso aos recursos financeiros ao longo da vida, continua a ser difícil atingir a igualdade. As mulheres (em particular as migrantes e as mães responsáveis por famílias monoparentais) continuam a gerar uma percentagem muito mais baixa de rendimento no mercado laboral do que os homens. As mulheres empregadas, em especial as mães, são muito mais suscetíveis de trabalhar a tempo parcial e são pagas, em média, 16% menos do que os homens por hora de trabalho. Por conseguinte, a disparidade entre homens e mulheres no rendimento global durante os anos de atividade atingiu os 41%, provocando uma grande disparidade de género nas pensões, que atualmente se situa nos 40%.As mulheres de idade mais avançada correm muito mais risco de pobreza e de exclusão social do que os homens da mesma idade, não tendo sido observada qualquer tendência de atenuação nos últimos anos. Sem a adoção de novas medidas, as mulheres continuarão a ser economicamente desfavorecidas em virtude da maternidade durante a sua carreira e na reforma, em particular em resultado da repartição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados e de trabalho doméstico (as mulheres que trabalham continuam a dedicar mais duas horas e meia por dia às tarefas parentais e domésticas do que os homens).”*
- 2.19.** Torna-se, assim, uma prioridade aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e equilibrar a partilha de responsabilidades parentais. *“Tal como*

---

<sup>2</sup> Documento disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

*sublinhado no programa de trabalho para 2016, tal implicará facilitar o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as de prestação de cuidados. Exige igualmente uma partilha mais equitativa do tempo dedicado às responsabilidades domésticas e à prestação de cuidados.”.*

- 2.20.** Faz parte das ações-chave para alcançar estes objetivos “*Prosseguir a ação para aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, complementada por uma iniciativa nova e abrangente para abordar os desafios colocados por esse equilíbrio aos trabalhadores com filhos ou com pessoas a cargo (2016-2019): modernizar o atual quadro jurídico da UE: assegurar o cumprimento da legislação e, se necessário, adaptar a legislação nos domínios das licenças e modalidades de trabalho flexíveis, em consulta com os parceiros sociais, a fim de conciliar a vida profissional e familiar dos pais e de quem tenha outras pessoas a seu cargo (2016-2019); estabelecer um quadro político geral para promover a participação dos pais no mercado laboral e uma utilização mais equitativa das licenças e modalidades de trabalho flexíveis, integrando eventualmente uma avaliação comparativa, a utilização orientada de instrumentos financeiros da UE para apoiar os Estados-Membros e a sensibilização (2016); (...)*”.
- 2.21.** É, pois, neste sentido que é concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as ou menores de 12 anos a seu cargo um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.22.** Estão, assim, as entidades empregadoras cometidas no dever de desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.23.** Neste âmbito, e analisado o processo e documentação anexa, verifica-se que o serviço de Receção é assegurado por duas trabalhadoras, não tendo a entidade empregadora mencionado quais os motivos legais ou contratuais que deveria observar e que determinariam a impossibilidade de receber a prestação de trabalho da trabalhadora requerente, apenas de segunda a sexta-feira.
- 2.24.** No que respeita à impossibilidade de atribuição do horário requerido no período de férias e nas datas em que o serviço de Receção só se inicia às 10.00h, são fundamentos legais e fundamentos em exigências imperiosas do seu funcionamento que justificam que os horários de trabalho assegurem o regular funcionamento do serviço e coincidam com a sua abertura.
- 2.25.** Neste sentido, e salvaguardadas as situações em que as razões legais e de funcionamento do serviço de receção determinam a adaptação do horário da trabalhadora deverá ser elaborado o horário solicitado por insuficiente fundamentação para a sua recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto salvaguardadas as situações em que as razões legais e de funcionamento do serviço de receção determinam a adaptação do horário da trabalhadora deverá ser elaborado o horário solicitado por insuficiente fundamentação para a sua recusa.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da

Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE OUTUBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**